

Bekrachtigingsbesluit van wijziging van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling (CAR) en Uitwerkingsovereenkomst (UWO) en aanvullende afspraken over het 2e loopbaanbeleid

Het dagelijks bestuur van de Veiligheidsregio Zuid-Holland Zuid, gelet op:

- De Ambtenarenwet 2017;
- het gestelde in artikel 33b van de Wet gemeenschappelijke regelingen;
- de LOAV-brief d.d. 7 oktober 2022 met kenmerk LOAV 22/06 (Lbr 22/11);
- bijlage 1 behorende bij de LOAV-brief d.d. 7 oktober 2022;
- de LOAV-brief d.d. 27 oktober 2022 met kenmerk LOAV 22/07 (Lbr 22/13)

besluit:

de LOAV-brief d.d. 7 oktober 2022 met kenmerk LOAV 22/06 (Lbr 22/11) vast te stellen en de arbeidsvoorwaardenregeling van de VRZHZ, overeenkomstig de bijlage 1 behorende bij deze LOAV-brief als volgt te wijzigen. Akkoord te gaan met de aanvullende afspraken over het 2e loopbaanbeleid zoals beschreven de LOAV brief d.d. 27 oktober met kenmerk LOAV 22/07 (Lbr 22/13).

A. Het tweede lid van artikel 9f:3 wordt gewijzigd en komt te luiden:

Artikel 9f:3

2. De uittredeleeftijd is afhankelijk van het aantal dienstjaren in een bezwarende functie bedoeld in artikel 9b:2 onder c op 1 januari 2006 en bedraagt bij:
 - a) 20 dienstjaren of meer: 56 jaar;
 - b) 15 tot 20 dienstjaren: 57 jaar;
 - c) 10 tot 15 dienstjaren: 58 jaar;
 - d) 5 tot 10 dienstjaren: 59 jaar;
 - e) 0 tot 5 dienstjaren: 59 jaar,

tenzij de ambtenaar gebruik maakt van de mogelijkheid bedoeld in artikel 9f:5, artikel 9f:6 of artikel 6:3a.

B. Na het vierde lid van artikel 9f:5 worden een lid 4a, 4b en 4c opgenomen luidende:

Artikel 9f:5

- 4a. Maakt de medewerker gebruik van verlof als bedoeld in artikel 6:3a dan verschuift de uittredeleeftijd met de duur van dit spaarverlof ook als dit leidt tot overschrijding van de leeftijd van 59 jaar. De medewerker behorende tot het cohort 5 tot 10 dienstjaren kan het spaarverlof niet inzetten direct voorafgaand aan de periode bedoeld in artikel 9f:3, vierde lid (50/90%); dit kan wel na deze periode
- 4b. De omvang van het spaarverlof en het volledig buitengewoon verlof van de medewerker leidt niet tot een periode buitengewoon verlof gelegen op of na de AOW leeftijd van de medewerker.
- 4c. Aanpassing van de duur van het vastgestelde spaarverlof of de periode buitengewoon verlof vindt niet plaats bij niet voorziene verlaging van de AOW-leeftijd.

C. Aan artikel 9f:8 wordt een derde lid opgenomen luidende:

Artikel 9f:8

3. Bij ziekte tijdens de periode van het opnemen van spaarverlof voorafgaand aan de buitengewoon verlofperiode stopt de opname van het spaarverlof de dag na de ziekmelding en start op deze datum de periode van volledig buitengewoon verlof (art. 9f:3, derde lid). Uitbetaling van resterend spaarverlof aan de medewerker geschiedt via de loonbetaling voorafgaand aan de periode van volledig buitengewoon verlof

Verlofsparen voor inzet spaarverlof in combinatie met FLO-overgangsrecht

Een medewerker die verlof wil sparen kan maximaal een periode van 100 weken voorafgaand aan zijn uittredemoment spaarverlof opnemen. Doordat de werknemer tijdens de opname van spaarverlof ook regulier verlof opbouwt, is geen spaarverlofsaldo van 100 weken noodzakelijk. Hieronder een korte opsomming van uitgangspunten o.a. gebruikt in onderstaande voorbeelden:

- Werkgever en werknemer leggen de afspraken voor verlofsparen voorafgaand aan het FLO vast;
- Werkt werknemer 36 uur per week dan kan maximaal 3600 uur verlof worden gespaard (36*100), doordat de medewerker tijdens deze 100 weken vakantieverlof opbouwt bedraagt het te sparen

- saldo $3600 - ((144 * 2) / 104 * 100) = 3323$ uur (in dit rekenvoorbeeld gebruiken we alleen het wettelijk verlof o.b.v. een fulltime aanstelling, het totaal aan verlofopbouw kan hierdoor per regio verschillen)
- Bronnen van verlofspaaruren (art. 6:3a CAR(-UWO) Veiligheidsregio's) zijn:
 - a. het verlof uit de overwerkvergoeding in artikel 3:18, tweede lid;
 - b. de vakantie-uren gekocht uit het IKB in artikel 3:29, eerste lid, onder a;
 - c. de vakantie-uren bij onregelmatig werken en beschikbaarheidsdienst in artikel 6:2:1, vierde lid;
 - d. overig toegekende niet-wettelijke vakantie-uren.

Vier voorbeelden

1. Medewerker wil 100 weken spaarverlof inzetten vanaf zijn reguliere uittredeleeftijd

Medewerker L. geboren 23 april 1968 heeft 4 dienstjaren op 31 december 2005 en werkt 36 uur per week. Zijn FLO-traject start zonder opname spaarverlof als hij 59 jaar is op 1 mei 2027. In een afspraak met de werkgever legt hij vast per 1 mei 2027 het spaarverlof van 33231 uur wordt opgenomen waardoor hij samen het opgebouwd vakantieverlof 3600 uur kan inzetten voorafgaand aan de start van het FLO-overgangsrecht. Dit betekent dat L. per 2 april 2029 (=1 mei 2027 + 100 weken) start met zijn traject FLO-overgangsrecht. Ontslag wordt aan L. verleend per 2 april 2034.

2. Medewerker wil 40 weken spaarverlof inzetten vanaf zijn reguliere uittredeleeftijd

Medewerker M. geboren 1 juli 1970 heeft 8 dienstjaren op 31 december 2005 en werkt 36 uur per week. Zijn FLO-traject start zonder opname spaarverlof als hij 58 jaar is op 1 augustus 2028. Hij start dan eerst met één jaar 50% werken tegen 90% inkomen. In een afspraak met de werkgever legt hij vast dat per 1 augustus 2029 het spaarverlof van in totaal 1440 uur wordt opgenomen. Dit is inclusief opgebouwd vakantieverlof tijdens de spaarverlofperiode waardoor $1440 - ((144) / 52 * 40) = 1329^1$ uur spaarverlof voorafgaand aan de inactiviteit beschikbaar moet zijn. Dit betekent dat M. per 8 mei 2030 (=1 augustus 2029 + 40 weken) start met zijn traject FLO-overgangsrecht. Ontslag wordt aan L. verleend per 8 mei 2035.

3. Medewerker wil 100 weken spaarverlof inzetten vanaf leeftijd 59 jaar

Medewerker S. geboren 23 maart 1965 heeft 22 dienstjaren op 31 december 2005 en werkt 36 uur per week. S. had per 1 april 2021 op 56-jarige leeftijd kunnen starten met het FLO, maar heeft ervoor gekozen langer door te werken (opschuiven uittredeleeftijd) en is van plan dit te blijven doen tot leeftijd 59 jaar (1 april 2024). Vanaf dat moment wil hij 100 weken spaarverlof inzetten waarbij hij ook het reeds gekochte verlof van IKB gelden uit voorgaande jaren wil inzetten. 22 dienstjaren op 31 december 2005 betekent voor S. een duur van het FLO-overgangsrecht van 8 jaar. Met de wens van S. om voorafgaand aan de start van zijn FLO-traject 100 weken spaarverlof in te zetten, zou het FLO-overgangsrecht tot en met het jaar 2034 door lopen. Dit is tot na de voor S. geldende AOW-leeftijd (nu bekend) van 67 jaar en 6 maanden: 23 september 2032. Vanwege de afspraak dat inzet van spaarverlof niet mag leiden tot een FLO-traject tot na de AOW-leeftijd kan S. maximaal de periode tussen 1 april 2024 en 23 september 2024 met spaarverlof overbruggen. Hierdoor kan S. maximaal 25 weken spaarverlof opnemen en dient hij over $900 - ((144) / 52 * 25) = 8311$ uur spaarverlof te beschikken om per 1 april 2024 te kunnen stoppen met werken. Op het moment dat S. start met het opnemen van het spaarverlof is de AOW-leeftijd voor hem nog niet definitief vastgesteld. Wanneer bij een definitieve vaststelling de AOW-leeftijd voor S. op een later moment ligt, stopt het FLO-traject toch op de vooraf vastgestelde ontslagdatum van 23 september 2032. Wordt de AOW-leeftijd definitief vastgesteld op een eerder moment dan loopt de FLO-uitkering door tot na de voor S. geldende AOW leeftijd en wel tot 23 september 2032. De 75% netto-garantie dient in die situatie vanaf de nieuwe AOW-leeftijd herrekend te worden als ware het dan S. doorwerkt na de AOW leeftijd.

4. Medewerker wil 100 weken spaarverlof inzetten om eerder te kunnen stoppen met werken

Medewerker T. geboren 14 februari 1970 heeft 14 dienstjaren op 31 december 2005 en werkt 32 uur per week. Zijn FLO-traject start zonder opname spaarverlof als hij 58 jaar is op 1 maart 2028. In een afspraak met de werkgever legt hij vast voorafgaand aan dit moment het maximale spaarverlof van 3200 uur ($3600 * (32 / 36)$) te willen inzetten om zodoende eerder te kunnen stoppen met werken. Dit betekent T. 100 weken spaarverlof wil inzetten en in deze periode recht heeft op verlofopbouw. Het te sparen saldo verlofspaaruren bedraagt $3200 - (((144 * 32 / 36) * 2) / 104 * 100) = 2954^1$ uur T. stopt met werken op 1 april 2026 (=1 maart 2028 -/ 100 weken) en start met zijn traject FLO-overgangsrecht op 1 maart 2028. Ontslag wordt aan L. verleend per 1 maart 2034.

Artikel B

Dit besluit treedt in werking op 1 januari 2023.

Aanvullende afspraken 2^e loopbaanbeleid VRZHZ

Huidig 2e loopbaanbeleid

Het huidige 2e loopbaanbeleid is erop gericht om na een maximale periode van 20 jaar gewerkt te hebben in een bezwarende functie te komen tot herplaatsing in een zgn. 2e loopbaan binnen of buiten de Veiligheidsregio. In deze periode van 20 jaar werken werkgever en medewerker op basis van een overeengekomen 2e loopbaanplan aan herplaatsing. Na 20 jaar vindt of herplaatsing in een 2e loopbaanfunctie of worden andere passende (niet bezwarende) werkzaamheden opgedragen. Op voorwaarde dat werkgever en medewerker daartoe gezamenlijk besluiten kan ook langer dan 20 jaar in de bezwarende functie worden gewerkt.

Afspraken

Gezien het feit dat overlegpartners het belang onderkennen om samen op te trekken en medewerkers perspectief te bieden, zijn de verantwoordelijkheden, inzichten en argumenten onderling uitgewisseld. Onder andere is stilgestaan bij zaken als het ongewenste vertrek van ervaren en bekwame medewerkers, de krapper wordende arbeidsmarkt alsmede de financiële consequenties voor de medewerker van herplaatsing in een 2e loopbaan. Zorgvuldig en intensief beraad tussen de overlegpartners en achterbannen heeft geleid tot de volgende afspraken.

1. LOAV partijen spreken af geen onomkeerbare besluiten te nemen in afwachting van onderzoeksresultaten van de Universiteit Maastricht.
2. Onderhandelingen over herziening van hoofdstuk 9a vinden uitsluitend in het LOAV plaats.
3. Medewerkers in een bezwarende functie kunnen vanaf 15 dienstjaren een verzoek indienen tot uitstel van de maximale termijn van het vervullen van de bezwarende functie van 20 jaar². Het uitstel geldt tot partijen nieuwe afspraken hebben gemaakt over de herziening van hoofdstuk 9a CAR(-UWO) Veiligheidsregio's en onder de voorwaarden van fysieke en mentale geschiktheid;
 - o blijken uit een positieve uitslag PPMO en
 - o - indien daartoe aanleiding bestaat - kan de medewerker ter vaststelling van zijn mentale geschiktheid worden onderworpen aan een medisch onderzoek als bedoeld in artikel 7.12 CAR.

de aanwezigheid van een overeengekomen 2e loopbaanplan;

- o indien de medewerker niet over de kwalificaties beschikt om te kunnen starten met de uitvoering van het 2e loopbaanplan, is een 'voortraject' nodig om te voldoen aan de startkwalificatie. Voor de uitvoering van activiteiten in dit kader geldt geen uitstel.

Inwerkingtreding

De CAR ondergaat geen wijziging als gevolg van de overeengekomen afspraken. Met ingang van 1 november 2022 kunnen medewerkers in een bezwarende functie een verzoek indienen tot uitstel.

Aldus vastgesteld door het dagelijks bestuur,

Dordrecht, 17 november 2022,

De secretaris,

C.P. Frentz

De voorzitter,

Mr. A.W. Kolff